

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**PENGARUH PERSONALITI DAN MOTIVASI ISLAM KE ATAS
PEMINDAHAN LATIHAN MENURUT PERSPEKTIF ISLAM: KAJIAN KES
DI JCY HDD TECH. SDN. BHD. TEBRAU, JOHOR.**



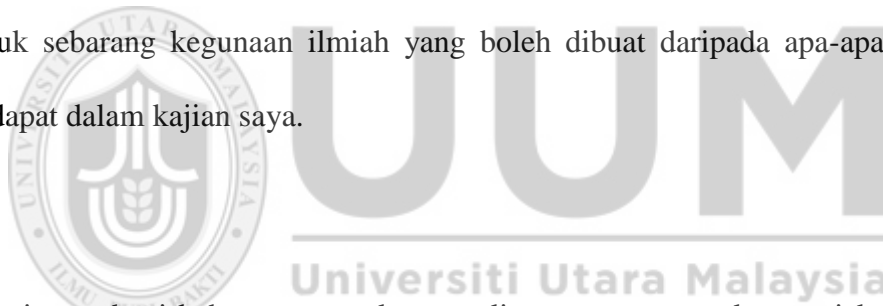
Oleh:
NAJIHAH BINTI HASHIM

Universiti Utara Malaysia

**Kajian ini diserahkan kepada
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan
Universiti Utara Malaysia
Bagi Memenuhi Keperluan Pengijazahan Sarjana Sains (Pengurusan)**

KEBENARAN MERUJUK

Kajian ini adalah sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan untuk saya memperolehi Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan) dari Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju bahawa perpustakaan universiti boleh menggunakan kajian ini untuk sebarang rujukan. Saya juga bersetuju memberi kebenaran kepada pengkaji untuk membuat salinan kajian ini dalam apa jua bentuk sama ada secara keseluruhan atau sebahagiannya sahaja bagi tujuan akademik tetapi mestilah mendapat kebenaran daripada penyelia saya atau Dekan Pusat Pengajian Siswazah. Difahamkan bahawa pengiktirafan yang sewajarnya diberikan kepada saya dan Universiti Utara Malaysia untuk sebarang kegunaan ilmiah yang boleh dibuat daripada apa-apa bahan yang terdapat dalam kajian saya.



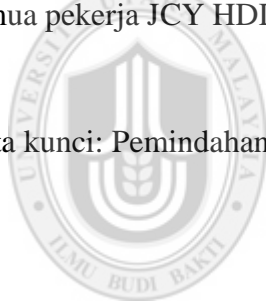
Permintaan bagi kebenaran untuk menyalin atau menggunakan projek ini sama ada secara keseluruhan atau sebahagian hendaklah dipohon kepada:

Dekan
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan
Universiti Utara Malaysia
06010 Sintok
Kedah Darul Aman.

ABSTRAK

Kajian ini mengkaji pengaruh personaliti dan motivasi Islam dalam pemindahan latihan menurut perspektif Islam yang dilakukan terhadap pekerja JCY HDD Tech. Sdn. Bhd. Tebrau, Johor. Pengaruh personaliti dan motivasi Islam merupakan pembolehubah bebas dan pemindahan latihan adalah pembolehubah bersandar. Data-data diperolehi adalah melalui borang soal selidik yang diedarkan kepada 210 orang responden di JCY Tebrau. Borang soal selidik ini dihasilkan berdasarkan kajian-kajian lepas. Data yang diperolehi telah dianalisis dengan menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22. Analisis statistik yang digunakan ialah analisis deskriptif, ujian-t, analisis varian sehala (ANOVA), kolerasi, dan regresi linear mudah. Dapatan kajian menunjukkan bahawa personaliti Islam pekerja tidak mempunyai hubungan positif dengan pemindahan latihan kerana pekerja kurang menitik beratkan amalan yang sepatutnya ada pada seorang pekerja seperti sikap tanggungjawab, amanah, tulus dan amalan-amalan baik yang lain. Manakala motivasi Islam didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan pemindahan latihan, disebabkan pekerja mempunyai motivasi yang positif dalam mengaplikasikan tugas mereka. Kajian yang akan datang dicadangkan untuk meneruskan kajian ini dengan menambah pembolehubah lain yang mempunyai pengaruh terhadap pemindahan latihan, dan membesarkan lagi skop kajian kepada semua pekerja JCY HDD Tech. Sdn. Bhd. Tebrau, Johor.

Kata kunci: Pemindahan Latihan, Personaliti Islam, Motivasi Islam, JCY Tebrau.



UUM
Universiti Utara Malaysia

ABSTRACT

This study examines the influence of personality and motivation of Islam in the transfer of training from Islamic perspective to the worker JCY HDD Tech. Sdn. Bhd. Tebrau, Johor. The influence of personality and motivation Islam is the independent variable and the dependent variable is transfer training. The data obtained through questionnaires distributed to 210 respondents in JCY Tebrau. Questionnaires were developed based on previous studies. The data obtained were analyzed using the Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22. The statistical analysis used is descriptive analysis, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), correlation and simple linear regression. The findings show that Islamic personalities workers do not have a positive relationship with transfer of training for workers less focused on practices that should be available to a worker as an attitude of responsibility, trust, sincerity and good practices of others. While Islamic motivation was found to have a significant relationship with transfer of training, because employees have positive motivation in applying their task. The next study proposed to continue this study by adding other variables that influence the transfer mempunyai training, and expand the scope of the study to all employees JCY HDD Tech. Sdn. Bhd. Tebrau, Johor.

Keywords: Training Transfer, Islamic Personality, Islamic motivation, JCY Tebrau.



UUM
Universiti Utara Malaysia

PENGHARGAAN



Dengan Nama Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang serta selawat dan salam ke atas junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Pertama sekali, saya ingin merakamkan penghargaan istimewa dan terima kasih kepada penyelia saya iaitu Dr. Mohd Shahril b. Ahmad Razimi kerana menjadi mentor dalam memberi tunjuk ajar, bimbingan, bantuan dan sokongan tanpa mengira masa dan tenaga sepanjang proses penghasilan penyelidikan ini. Dengan pemahaman, pertimbangan beliau dan nasihat, saya dapat menyiapkan kertas projek ini.

Kertas penyelidikan ini juga tidak dapat disempurnakan tanpa sokongan dan bantuan daripada keluarga yang menjadi sandaran iaitu En. Hashim b. Awang dan Pn. Ramlah bt. Mat, serta adik beradik. Ribuan terima kasih juga ditujukan kepada rakan-rakan seperjuangan yang banyak memberi idea dan cadangan untuk penambahbaikan kajian ini. Tidak ketinggalan juga ucapan terima kasih kepada semua pensyarah yang telah mengajar saya sejak dari awal semester hinggalah tamat pengajian di dalam bidang Sarjana dari tahun 2014 hingga 2016.

Akhir sekali, terima kasih juga diucapkan kepada pihak pengurusan JCY Tebrau kerana membenarkan saya menjalankan kajian di organisasi mereka serta semua responden yang sudi memberi kerjasama dan maklum balas terhadap borang soal selidik yang berkaitan dengan penyelidikan ini.

ISI KANDUNGAN

KEBENARAN MERUJUK	ii
ABSTRAK	iii
PENGHARGAAN	v
SENARAI GAMBARAJAH	xi
BAB SATU: PENGENALAN.....	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar belakang kajian	6
1.2.1 Latar belakang JCY HDD Technology Sdn. Bhd.	7
1.3 Pernyataan masalah	10
1.4 Persoalan kajian.....	13
1.5 Objektif kajian	14
1.6 Kepentingan kajian.....	14
1.7 Sumbangan kajian	15
1.8 Skop dan batasan kajian	16
1.9 Pengorganisasian kajian	18
1.10 Kesimpulan.....	19
BAB DUA: SOROTAN KARYA	21
2.1 Pendahuluan	21
2.2 Pemindahan latihan	21
2.2.1 Konsep pemindahan latihan.....	21
2.2.2 Teori-teori pemindahan latihan.....	23
2.2.3 Model-model Pemindahan Latihan.....	24
2.3 Personaliti Islam	31
2.4 Motivasi Islam	35
2.5 Faktor personaliti, motivasi, dan latihan menurut perspektif Islam	39
2.6 Kesimpulan.....	41
BAB TIGA: KAEDAH PENYELIDIKAN	42
3.1 Pendahuluan	42

3.2 Kerangka kajian.....	42
3.3 Hipotesis kajian	43
3.3.1 Hipotesis pertama	44
3.3.2 Hipotesis kedua.....	45
3.3.3 Hipotesis ketiga.....	46
3.3.4 Hipotesis keempat.....	46
3.4 Reka bentuk kajian	47
3.5 Populasi dan persampelan	48
3.6 Instrumen kajian	49
3.7 Pengukuran pembolehubah	51
3.7.1 Bahagian A: Demografi	52
3.7.2 Bahagian B: Personaliti Islam.....	52
3.7.3 Bahagian C: Motivasi Islam	52
3.7.4 Bahagian D: Pemindahan latihan.....	53
3.8 Kaedah pengumpulan data	53
3.8.1 Prosedur pengumpulan data.....	55
3.9 Kaedah analisis data	55
3.9.1 Analisis deskriptif.....	56
3.9.2 Kajian rintis (Pilot test).....	56
3.9.3 Ujian normaliti.....	59
3.9.4 Ujian-t (T-test)	60
3.9.5 Analisis Varian Sehala (ANOVA).....	60
3.9.6 Analisis korelasi pearson	60
3.9.7 Analisis regrasi	61
3.10 Kesimpulan.....	62
BAB EMPAT: DAPATAN KAJIAN	63
4.1 Pendahuluan	63
4.2 Saringan data	64
4.3 Kadar tindak balas (<i>Response rate</i>).....	64
4.4 Analisis normaliti	65
4.5 Analisis deskriptif.....	67
4.5.1 Jantina dengan pemindahan latihan	67
4.5.2 Umur dengan pemindahan latihan	68
4.5.3 Bangsa dengan pemindahan latihan.....	69
4.5.4 Kelulusan akademik dengan pemindahan latihan.....	70
4.5.5 Bidang kerja/bahagian dengan pemindahan latihan	71

4.5.6 Tempoh berkhidmat dengan pemindahan latihan	72
4.6 Pengujian hipotesis	73
4.6.1 Hipotesis pertama	73
4.6.2 Hipotesis kedua.....	79
4.6.3 Hipotesis ketiga.....	81
4.6.4 Hipotesis keempat.....	82
4.7 Kesimpulan.....	85
BAB LIMA: PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN	86
5.1 Pendahuluan	86
5.2 Ringkasan kajian	86
5.3 Hubungan faktor demografi responden dengan pemindahan latihan	87
5.3.1 Hubungan antara jantina pemindahan latihan.....	88
5.3.2 Hubungan antara umur dengan pemindahan latihan.....	88
5.3.3 Hubungan antara bangsa dengan pemindahan latihan.....	89
5.3.4 Hubungan antara kelulusan akademik dengan pemindahan latihan.	89
5.3.5 Hubungan antara bidang kerja atau bahagian dengan pemindahan latihan.	89
5.3.6 Hubungan antara tempoh berkhidmat dengan pemindahan latihan.....	90
5.4 Hubungan antara faktor personaliti Islam dengan pemindahan latihan.	90
5.5 Hubungan antara faktor motivasi Islam dan pemindahan latihan.....	91
5.6 Pengaruh antara faktor personaliti Islam dan motivasi Islam dengan pemindahan latihan.....	91
5.7 Perbincangan	92
5.7.1 Analisis taburan faktor personaliti Islam, faktor motivasi Islam dan pemindahan latihan.	92
5.7.2 Analisis taburan kekerapan faktor personaliti Islam.....	92
5.7.3 Analisis taburan kekerapan faktor motivasi Islam.....	95
5.7.4 Analisis taburan kekerapan item bagi pemindahan latihan	97
5.8 Implikasi	100
5.8.1 Cadangan untuk pekerja dan organisasi.....	100
5.8.2 Cadangan untuk akademik.....	101
5.9 Kesimpulan.....	102
RUJUKAN	104
LAMPIRAN A.....	114

LAMPIRAN B	120
LAMPIRAN C.....	124
LAMPIRAN D	127
LAMPIRAN E	130
LAMPIRAN F	131
LAMPIRAN G.....	136
LAMPIRAN H.....	137



SENARAI JADUAL

	M/S
3.1 Instrumen kajian dan definisi operasi	50
3.2 Skala likert	51
3.3 Nilai Cronbach's alpha	58
3.4 Cronbach's alpha kajian rintis	58
3.5 Instrumen pekali korelasi r	61
4.1 Data kadar tindak balas	65
4.2 Analisis normaliti	66
4.3 Taburan responden mengikut jantina	67
4.4 Taburan responden mengikut umur	68
4.5 Taburan responden mengikut bangsa	69
4.6 Taburan responden mengikut kelayakan akademik	70
4.7 Taburan responden mengikut bidang kerja/bahagian	71
4.8 Taburan responden mengikut tempoh berkhidmat	72
4.9 Ujian T antara umur dengan pemindahan latihan	75
4.10 Ujian ANOVA antara umur dan pemindahan latihan	75
4.11 Ujian ANOVA antara bangsa dan pemindahan latihan	76
4.12 Ujian ANOVA antara kelulusan akademik dan pemindahan latihan	77
4.13 Ujian ANOVA antara bidang kerja/bahagian dan pemindahan latihan	78
4.14 Ujian ANOVA antara tempoh berkhidmat dan pemindahan latihan	79
4.15 Ujian korelasi r faktor personaliti Islam pemindahan latihan	80
4.16 Ujian korelasi r faktor motivasi Islam pemindahan latihan	82
4.17 Analisis regresi antara faktor personaliti Islam dan faktor motivasi Islam terhadap pemindahan latihan	83
5.1 Taburan kekerapan item personaliti Islam	94
5.2 Taburan kekerapan item motivasi Islam	96
5.3 Taburan kekerapan item pemindahan latihan	98

SENARAI GAMBARAJAH

	M/S
Rajah 2.1: Model proses pemindahan latihan Baldwin & Ford (1988)	26
Rajah 2.2: Model proses pemindahan latihan Holtan (1996)	28
Rajah 2.3: Model proses pemindahan latihan Elangoran & Karakowsky (1999)	29
Rajah 3.1: Kerangka kajian	43



BAB SATU

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Kini, dapat dilihat persaingan begitu sengit dalam kalangan industri-industri di Malaysia. Oleh itu, kejayaan sesebuah organisasi berkait rapat dengan sumber yang dilahirkan oleh organisasi terbabit. Menurut Djaswad (2013), manusia adalah sumber terpenting dalam organisasi. Dengan adanya sumber manusia ia membolehkan organisasi mencapai matlamat melalui tugas dan strategi yang betul. Bagi melahirkan pekerja yang mampu melakukan tugas dan menggunakan strategi yang betul, mereka memerlukan latihan yang berkesan. Kelangsungan sesebuah organisasi wujud apabila kecemerlangan menjadi nadi dalam program latihan. Justeru, dengan adanya latihan ia boleh menjadi sebagai satu pelaburan bagi sesebuah organisasi kepada pekerja mereka. Selain itu, keberkesanan program latihan yang diberikan mampu mengubah sikap pekerja dan sekembalinya mereka ke tempat kerja, mereka mampu mengaplikasikan apa yang telah dipelajari semasa latihan (Mamat, 2001).

Selain itu, latihan secara berterusan dan tersusun ianya mampu mengubah sikap, pengetahuan dan kemahiran pekerja di mana proses pembelajaran dalam suatu latihan yang disediakan oleh organisasi mampu meningkatkan prestasi pekerja (Yusof & Osman, 2002). Organisasi dan pekerja akan memperoleh faedah dan manfaat daripada program latihan yang berkesan. Malah keupayaan, pengetahuan, kemahiran dan

The contents of
the thesis is for
internal user
only

RUJUKAN

- Abujazar, A., & Saleh, S. (2004). *Factors Affecting Transfer Of Training*(Doctoral dissertation, Universiti Sains Malaysia).
- Abutayeh, B., & Al-Qatawneh, M., (2012). The Effect of Human Resource Management Practices on Job Involvement in Selected Private Companies in Jordan. *Canadian Social Science*, 8(2), 50-57.
- Akhtar, M. F., Ali, K., Sadaqat, M. S., & Hafeez, S., (2011). Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 250-270.
- Awang, A., (2013). Konsep Berkerja menurut pandangan islam. <http://ali11juni.blogspot.my/2013/03/konsep-bekerja-menurut-pandangan-islam.html>
- Azlina Abu Bakar. Psikologi Personaliti Individu. Shah Alam: Karisma Publication Sdn Bhd, 2009.
- Azman MZ (2012) Factors affecting the effectiveness of training transfer in the parachute infantry battalion (Disertasi Sarjana). Fakulti Perniagaan dan Perakaunan, Universiti Malaya.
- Azmi, I. A. G. (2010). Islamic human resource practices and organizational performance: A preliminary findings of Islamic organization in Malaysia. *Journal of Global Business and Economics*, 1(1), 27-42.

- Bakri, N., Razak, N. Z. A., Rahman, H. A., & Khalid, A. H. A. (2012). Punca Prestasi Pembelajaran Yang Lemah di Kalangan Pelajar Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor. *Jurnal Teknologi*, 43(1), 29-44.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K., (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel psychology*, 41(1), 63-105.
- Balkisnah, S., & Norhasni, Z. A., (2009). Tinjauan faktor-faktor pendorong dan penghalang pemindahan latihan. *Sosiohumanika*, 2(1), 107-123.
- Bass, B. M., & Vaughan, J. A., (1966). Training in Industry-The Management of Learning.
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M., (2007). Training transfer: An integrative literature review. *Human resource development review*, 6(3), 263-296.
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M., (2007). Training transfer: An integrative literature review. *Human resource development review*, 6(3), 263-296.
- Burns, A., C., & Bush, R. F., (2002). *Marketing research: Online research applications* (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Cavana, R. Y., Delahaye, B. L., & Sekaran, U., (2000). Applied research: Qualitative and quantitative methods. Sydney: John Wiley & Sons Inc.
- Cavana, R., Delahaye, B., & Sekaran, U., (2001). *Applied Business Research*. Brisbane Qld: Wiley.

- Cheng, E. W., & Ho, D. C., (2001). A review of transfer of training studies in the past decade. *Personnel review*, 30(1), 102-118.
- Cheng, E. W., & Ho, D. C., (2001). The influence of job and career attitudes on learning motivation and transfer. *Career Development International*, 6(1), 20-28.
- Chua, Y. P., (2011). Kaedah Penyelidikan (2nd ed.). Kuala Lumpur: Mc Graw-Hill Malaysia Sdn Bhd
- Coakes, S. J., & Steed, L. G., (2003). Multiple response and multiple dichotomy analysis. *SPSS: analysis without anguish: Version 11.0 for Windows*, 215-224.
- Craig, S. L., (1999). Transfer of Training.
www.geocities.com/vpipsych/transferoftraining.html
- Dar, A. T., Bashir, M., Ghazanfar, F., & Abrar, M., (2014). Mediating role of employee motivation in relationship to post-selection HRM practices and organizational performance. *International Review of Management and Marketing*, 4(3), 224-238
- Djaswad, H., (2013). Manusia Merupakan Unsur Terpenting Dalam Organisasi.
<http://suarakomunitas.net/baca/43984/manusia-merupakan-unsur-terpenting-dalam-organisasi/>
- EA Ruona, W., Leimbach, M., Holton, III F., E., & Bates, R., (2002). The relationship between learner utility reactions and predicted learning transfer among trainees. *International Journal of Training and Development*, 6(4), 218-228.

- Elangovan, A. R., dan Karakowsky, L., (1999). The Role of Trainee and Environmental Factors in Transfer of Training: An Exploratory Framework. *Leadership & Organization Development Journal*. pp. 268-275.
- Eysenck, H. J., (1970). The Structure of Human Personality. Boston: Houghton Mifflin.
- Faizuniah Pangil, Aini Hayati Mohamed, Daratul Ambia Che Mit, Khulida Kirana Yahya, Norazuwa Mat dan Norsiah Mat, (2002). *Pengurusan Sumber Manusia*. Malaysia: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Hair, Jr. J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998). Multivariate Data Analysis. New Jersey : Prentice Hall.
- Hassan, M. B. H. N. (2013). Falsafah Pengurusan Organisasi Mengikut Islam. <http://www.ikim.gov.my/index.php/ms/berita-harian/7489-falsafah-pengurusan-organisasi-mengikut-islam>.
- Hasbi, R., (2001). Perkaitan kepuasan kerja dengan prestasi kerja di kalangan pekerja di industry pembuatan. UMS , Sarawak.
- Hashim, J., (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(3), 251-267.
- Hashim, J., (2010). Human resource management practices on organisational commitment: The Islamic perspective. *Personnel Review*, 39(6), 785-799.

- Hashim, S., & Yaakub, R., (2003). *Psikologi pembelajaran dan personaliti*. PTS Publications & Distributors.
- Hassan, N. N. M., (2012). Falsafah Pengurusan Organisasi Mengikut Islam <http://www.ikim.gov.my/index.php/ms/berita-harian/7325-islam-dan-pengurusan-organisasi>
- Hatfield, J., Steele, J.P., Riley, R., Glaze, H. K., Fallesen, J. J., (2011). Center for Army Leadership Annual Survey of Army Leadership (CASAL): Army Education. Technical Report 2011-2. The Center For Army Leadership, Fort Leavenworth, Kansas. Henseler J, Ringle CM, Sinkovics RR (2009).
- Heathfield, S. M., (2015). Transfer of Training <http://humanresources.about.com/od/trainingtransfer/g/training-transfer.htm>.
- Hussin, M. G., (2013) Islamic Theory of Motivation, Personality and Business Stress: Evidence from India. *EJBM-Special Issue: Islamic Management and Business* Vol.5 No.11 2013
- Hussain, R. M., (2011) An empirical study of the relationship between motivation to transfer and transfer of training. *Far East Journal of Psychology and Business* 5(1), 47-56.
- Ismail, A., Foboy, N. A., Abdullah, M. M., Mazumder, M. N. H., (2013) A study of the correlation between training administration and training motivation. *Management Marketing* 8(1), 95-108.
- Kapp, K. M., Latham, W. F., & Ford-Latham, H., (2001). *Integrated learning for ERP success: a learning requirements planning approach*. CRC press.

- Kasim, T. S. A. T., & Mansor, F., (2007). Keperluan Motivasi Dalam Pengurusan Kerja Berkualiti Dari Perspektif Pemikiran Islam. *Jurnal Usuluddin*, 25, 103-124.
- Kazmi, A. and Ahmad, K., (2006), “Management from Islamic perspective”, Instructors’ Resource Manual, International Islamic University, Kuala Lumpur.
- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z., (2010). Human resource management: an Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 17-34.
- Lau, Too Kya dan Zainuddin Awang, (1999). *Statistik Asas Uitm*. Shah Alam: Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd. Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mamat, I., (2001). *Reka Bentuk Dan Pengurusan Latihan: Konsep Dan Amalan*. Kuala Lumpur.
- Marsidi, A., & Abdul Latip, H., (2007). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja di organisasi awam. *Jurnal Kemanusiaan*, 56–64.
- McBurney, D. H., (2001). *Research Method*, (5th ed.). California: Wadsworth.
- Meyers, L., Gamst, G., & Guarino, A., J., (2012). *Applied multivariate research: Design and interpretation* (2nd ed.). SAGE Publication, Inc.
- Miftah Muhammad ‘Abdul Aziz. al-Quran wa Ilm Nafs. Baghazi: Jamiah Qazyuns. 1997, pp. 61.
- Mohamad, A., Hussin, M., & Buang, N. A., (2014). Exploring Dimensions of Entrepreneurial Skills among Student Enterprise at Higher Learning Institution in Malaysia: A Case of Student Enterprise of University Utara Malaysia.

- Mohd. Majid Konting (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd. Najib Abdul Ghafar (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. Malaysia: Jabatan Asas Pendidikan Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohyin, N., Dainty, A., & Carrillo, P., (2012). HRM strategies for managing employee commitment: A case study of small construction professional services firms. In *Proceeding of the Engineering Project Organizations Conference* (pp. 2-22).
- Mustafa, M., (1986). Kajian ke atas Tahap Kepuasan Kerja Pekerja-pekerja Perkeranian Bank-bank Perdagangan di Kuala Lumpur (Doctoral dissertation).
- Nikandrou, I., Brinia, V., & Bereri, E., (2009). Trainee perceptions of training transfer: An empirical analysis. *Journal of European Industrial Training*, 33(3), 255-270.
- Noah, S. M., (2002). Philosophy research design, practice and theory.[Reka Bentuk Penyelidikan Falsafah, Teori dan Praktis]. *Serdang, Malaysia: Publisher of University Putra Malaysia*.
- Noe, R. A., (1999). *Employee Training and Development*. Singapore : McGraw Hill.
- Noraini, A., (2010). A study of service quality dimensions to customer satisfaction retail store in UniMart. Thesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia (UUM): Sekolah siswazah

- Pallant, J., (2005). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*. Australia: Allen dan Unwin.
- Rahim, N. A., (2003). *Pemindahan Latihan Kursus Perhubungan Awam: Satu Kajian Kes Di Kalangan Kakitangan Pengurusan Dan Profesional Di Kolej Selatan, Skudai*. Universiti Teknologi Malaysia: *Projek Sarjana*.
- Rahman, N. M. N. A., Alias, M. A., Shahid, S., Hamid, M. A., & Alam, S. S., (2013). Relationship between islamic human resources management (IHRM) practices and trust: An empirical study. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 6(4), 1105-1123.
- Salleh, M. J., (2012). *Islamic principles of administration: implications on practices in organization*. International Islamic University, Malaysia.
- Saprin, M., (2003). *Hubungan antara ciri pelatih, reka bentuk latihan dan persekitaran kerja dengan pemindahan latihan*. Universiti Teknologi Malaysia: *Projek Sarjana*.
- Saunders, M., Lewis, P. dan Thornhill, A., (2000). *Research Methods for Business Students 2nd edition*. England : Prentice Hall ñ Pearson Education Ltd.
- Sekaran, U. (2003)., (4th edition). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. India: Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, J.R., (2009). *Research methods for business: A skill building approach*. Chichester (etc.: John Wiley & Sons.)

- Tan, K. H., (1995). *Training and Developing Human Resource*. Selangor: Federal Publications Sdn. Bhd.
- Thayer, P. W., dan Teachout, M. S., (1995). A Climate For Transfer Model.
<http://www.usq.edu.au/users/machin/phd.htm>
- Vermeulen, R. C., (2002). Narrowing the transfer gap: the advantages of “as if” situations in training. *Journal of European Industrial Training*, 26(8), 366-374.
- Wills, M., (1994). Managing the training process: putting the basics into practice. *Journal of European Industrial Training*, 18(6), 4-28.
- Yamnill, S. & Mclean, G. N., (2001). Theories Supporting Transfer of Training.
www.fsu.edu/~elps/ae/download/ade5380/Yamnill_McLean.pdf
- Yassin, M., (2014, July 16). Penghayatan Al-Quran Menuntut Pelaksanaan Syariat Islam, Bukan Sekadar Penerapan Nilai-nilai Murni Semata-mata. Retrieved from (Jabatan Agama Islam Wilayah Persekutuan (JAWI) Labuan, 2015)
- Yusof, A. A., (2009). Pendidikan Keusahawanan Dalam Konteks Pembangunan Negara. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Yusof, A. A., & Osman, I. (2002). *Pengurusan sumber manusia: konsep, isu dan pelaksanaan*. Prentice Hall.
- Zarina, I. (2013), Hubungan antara prinsip transformasi perkhidmatan dan kualiti perkhidmatan di sektor awam. Thesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia (UUM): Sekolah siswazah

Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2010). *Business Research Method* (8th ed.). Canada: South-Western Cengage Learning.

Zukarnain Zakaria (1999). *Statistik Pengurusan*. Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia.

Zukarnain Zakaria dan Hishamuddin Md. Som (2001). *Analisis Data Menggunakan SPSS WINDOWS*. Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.

Zumrah, A. R., (2013). Is job satisfaction enhancing learning-training transfer relationship. *Journal of Workplace Learning*, 25(8), 543-555.

